

граждан. В-девятых, актуализируется проблема интернационального и патриотического воспитания молодого поколения на всем постсоветском пространстве.

Литература

1. <http://ru.wikipedia.org/wiki>
2. http://mirсловarei.com/content_soc/socialnaja-realnost-10732.html
3. slovari-online.ru/word
4. <http://www.philosophydic.ru/socialnaya-realnost>
5. <http://parentalnotes.com/?p=439>

ФОРМИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: ВОЗМОЖНЫЕ РИСКИ В ПРОЦЕССАХ ТРАНСФОРМАЦИИ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА

С.А. Шовгеня,

*старший преподаватель
кафедры управления персоналом, НИУ «БелГУ»*

Трансформации, происходящие в современном российском обществе, ярче всего проявились в сфере труда. Данные изменения актуализировались ввиду её особой роли в жизнедеятельности отдельных индивидов и социальной системы в целом. Построение рыночной экономики, изменения в социальных институтах, в частности, институтах рынка труда и образования, приводят к трансформациям в системе трудовых ценностей и повседневных трудовых практиках различных социальных групп, особенно это касается такой значительной группы как молодежь.

Указанные изменения затрагивают все группы занятых, но особенно значимы они для группы молодых специалистов. Общие тенденции, присущие социально-трудовой сфере, обостряются в указанной группе в виду продолжающегося процесса личностного и профессионального становления. Так, наблюдается рассогласование структур рынка труда и рынка образовательных услуг. В частности, трудовая деятельность молодых специалистов осуществляется в специфических условиях состояния рынка труда и системы высшего образования, происходит значительное увеличение числа выпускников высших учебных заведений наряду со снижением качества и уровня их подготовки. Выпуск по ряду специальностей в несколько раз превосходит прогнозные оценки востребованности специалистов, а по другим специальностям отмечается обратная тенденция.

Особенностью является и то, что возможности профессионального и личностного развития молодых специалистов существенно ограничены диспропорциями в российской экономике, когда система работы с персоналом в высокодоходных добывающих производствах направлена на максимальное развитие личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, а работа с молодыми кадрами в ряде бюджетных организаций,

или низкодоходных секторах экономики ограничивается лишь процедурами документооборота.

Изучение поведения различных групп в изменяющихся социально-экономических условиях с точки зрения стратегического анализа стало предметом многих исследований в отечественной социальной науке. Вместе с тем большинство из них относятся к периоду трансформации российского общества 90-х годов XX века. В указанных исследованиях предметом выступали адаптационные стратегии определенных социально-профессиональных групп, трудовые практики которых подверглись значительным изменениям при переходе от советского к постсоветскому обществу. В то же время неоправданно мало уделялось внимания трудовой деятельности молодых специалистов с учетом общественных трансформаций и специфики социального положения данной группы. Отдельно отметим, что традиционно гражданское общество понимается как сложноструктурированная плюралистическая система, основанная на полноте, устойчивости и воспроизводимости своих саморазвивающихся и самоуправляемых институтов, которая имеет внутренние источники развития, относительно независимые от государства. Системообразующая динамика функционирования институтов гражданского общества проявляется в феномене гражданской инициативы как осознанной и активной деятельности по защите интересов индивида, прав и свобод человека в пределах правовых ограничений. Уровень политико-правовой конфликтности при формировании институтов гражданского общества находится в зависимости от общественных настроений, в большинстве своем оппозирующих государству. Социально-экономическое измерение гражданского общества подчеркивает лояльность протестного поведения граждан, определяемую государственным вмешательством в регулирование рыночных отношений. Институциональный дизайн гражданского общества отражает специфику его внутреннего строения, многообразие и взаимодействие элементов, обеспечивающих целостность и динамизм развития. Структуру гражданского общества составляют различные типы субъектности (общности и объединения людей), меняющие поэтапно на протяжении своего исторического развития правовые и политические формы институционализации. Современное гражданское общество структурировано в рамках пяти основных систем, отражающих соответствующие сферы его жизнедеятельности: социумная, экономическая, политическая, духовно-культурная и информационная системы. Данная научная область нуждается в новых исследованиях, расширяющих и углубляющих ранее полученные результаты, позволяющих получить не только теоретические, но и практические выводы.

В процессах трансформации гражданского общества обеспечить высокую конкурентоспособность, какой бы то ни было корпорации, без партнерства с человеческим капиталом становится все более трудным делом для руководства корпораций. Привлечь в корпорацию и удержать в ней ответственных, работоспособных, высококвалифицированных и талантливых молодых людей – задача и обязанность руководителей корпорации, применяемой ими кадровой политики и менеджеров по персоналу.

Процессы глобализации, финансово-экономические кризисы, становление постмодернистского проекта общества только усиливают изменения в сфере труда в современном российском обществе, способствуя появлению новых ценностных ориентиров и новых трудовых практик. Меняются социокультурные основания трудовой деятельности через становление идеологием общества потребления и досуга, появляются новые модели занятости, в частности, множественная занятость, растет трудовая и профессиональная мобильность.

В контексте описанных масштабных трансформаций вопросы профессионального и личностного самоопределения являются одними из самых актуальных в жизни молодых специалистов. Подобный вывод делает необходимым изучение как условий формирования и реализации определенных моделей трудовой деятельности индивидов, так и самих моделей на микроуровне, на уровне действующих субъектов через обращение к их трудовым стратегиям.

Корпоративная культура, являясь регулирующим фактором, порождает ответственность, а способности людей создают конкурентные преимущества. В современных корпорациях становится хорошей традицией связанной с оказанием помощи молодым специалистам в планировании деловой карьеры. Процесс начинается с изучения молодыми специалистами самих себя, своих потребностей и стремлений в отношении желаемых должностей, уровня доходов и т.п. На этой основе с учетом перспектив организации, отрасли, в которой корпорация существует, объективных данных личного характера молодому специалисту вполне можно помочь сформулировать основные цели в планировании его карьеры.

Отметим, что система формирования карьеры состоит в определении целей развития карьеры и путей, ведущих к их достижению. Пути реализации целей развития представляют собой последовательность должностей, на которых необходимо поработать, прежде чем занять целевую должность, а также набор средств, необходимых для приобретения требуемой квалификации – курсов по профессиональному обучению, стажировок и т.д.

Данное сопоставление потенциальных возможностей, способностей и целей молодого человека с требованиями организации, стратегией и планами развития, выражающееся в сопоставлении программы профессионального и должностного роста.

В целях оптимизации системы управления каждый молодой специалист может и должен быть включен в схему карьерного продвижения. Эта схема может быть составлена на ближайшие 3-5 лет с момента назначения на должность.

Развитием карьеры называются те действия, которые предпринимает молодой специалист как сотрудник для реализации своего плана.

Планирование и управление развитием карьеры требует и от него и от самой корпорации дополнительных усилий, включающих: представления молодому специалисту возможности профессионального роста, обеспечение более высокого уровня его жизни; более четкого определение личных профессиональных перспектив в организации; возможности целенаправленной

подготовки к более полной реализации будущей профессиональной деятельности; повышение конкурентоспособности его как сотрудника в рамках корпорации, и в сравнении за ее пределами.

Для молодого специалиста входящего в корпорацию и адаптирующегося в ней, необходимо дополнительно провести консультацию по общей схеме возможного развития его карьеры в системе данной корпорации. Сделав акцент на том, что основную ответственность за планирование и развитие собственной карьеры несет сам специалист. Руководитель корпорации, также как и руководители подразделений, выступают в качестве наставников или спонсора сотрудника. Поддержка необходима для успешного развития карьеры, поскольку руководитель соответствующего звена, каждый на своем уровне распоряжается ресурсами, управляет процессом организации всей деятельности трудового коллектива. Кадровая служба корпорации, службы управления персоналом играют роль консультантов и организаторов процесса развития карьеры сотрудников. Работая в системе данные службы стремятся решить две основные задачи, в том числе и для молодых специалистов, приступающих к работе, либо имеющих некоторый стаж: 1) сформировать заинтересованность сотрудников в развитии карьеры; 2) предоставить им инструменты для начала управления собственной карьерой.

В работе с молодыми специалистами в корпорации важным этапом является помощь в разработке плана развития карьеры.

План карьеры – документ, в котором представлен вариант профессионального развития и должностного перемещения сотрудника в рамках корпорации. План обычно включает в себя этапы профессионального развития сотрудника и наименование должностей, на которых могут быть проведены стажировка и временное исполнение должности, а также назначение и необходимые для этого мероприятия по его профессиональному развитию.

Сотрудник должен определить свои профессиональные интересы и методы их реализации, то есть должность, которую он хотел бы занять. При этом необходимо сопоставить возможности специалиста и его требования к интересующим должностям и определить, является ли данный план развития карьеры реалистичным. На данном этапе молодому специалисту необходима следующая помощь: консультирование; специальное тестирование для определения сильных и слабых сторон сотрудника, их потенциальных интеллектуальных возможностей.

Реализация плана развития карьеры в условиях корпорации зависит, в первую очередь, от самого работника. Ему самому необходимо строго выполнять весь набор средств, обеспечивающих успешную реализацию плана:

- важнейшей предпосылкой служебного продвижения в корпорации является успешное выполнение должностных обязанностей; случаи повышения не справляющихся со своими обязанностями сотрудников крайне редки;

- сотрудник должен не только пользоваться всеми доступными средствами профессионального развития, но и демонстрировать вновь приобретенные навыки, знания, зрелость;

- реализация плана развития карьеры в огромной степени зависит от эффективного партнерства с руководителем, так как именно он оценивает

работу сотрудника в занимаемой должности и его потенциал, принимает решение о продвижении и располагает ресурсами, необходимыми для развития молодого специалиста корпорации;

- для успешного продвижения сотрудника корпорация должна знать о его достижениях и возможностях, с учетом этого молодому специалисту надо ориентироваться в том, что это вполне выполнимо с помощью выступлений, докладов, отчетов и т.д.

Отметим, что план карьеры может быть краткосрочным, среднесрочным и долгосрочным.

При планировании карьеры молодому специалисту важно учитывать сроки, или стадии пребывания в должности.

Составляя план своей карьеры, молодой специалист должен иметь представление о том, что план составляется с учетом того, что оптимальное время нахождения специалиста в должности может находиться в пределах 4-5 лет. За этот срок молодой человек проходит несколько стадий своего роста. При этом важно учитывать, что по истечении этого срока у него может снизиться интерес к своему профессиональному развитию, что ведет к снижению трудовой отдачи.

Еще раз подчеркнем, что немаловажную роль в управлении карьерой молодого специалиста корпорации играет самоорганизация. Для успешного развития карьеры важна не только успешная работа органов управления корпорацией, но и личная инициатива работника. Знание своего интереса, своих способностей и возможностей – исходная позиция в служебной карьере. Ее укрепление требует от молодого специалиста своевременного дополнительного анализа по организации своих ресурсов. Некое инвестирование в них, чтобы они принесли наибольшую организационную прибыль и развивали служебное продвижение, а также дополнительные знания и консультации с опытными сотрудниками и наставниками в корпорации о том какие механизмы и когда использовать, чтобы обеспечить устойчивое продвижение. Собственно в названных факторах и содержится суть карьерной ориентации молодого специалиста пришедшего в корпорацию.

К негативным явлениям вполне можно отнести те факты, когда случается, что молодые специалисты, и в ряде случаев не только они, но и специалисты с определенным опытом и стажем работы, не знают своих перспектив на служебном поприще. Это свидетельствует о неудовлетворительной постановке работы с персоналом подразделений корпорации, отсутствии надлежащим образом организованной работы по планированию и контролю за осуществлением карьеры в организации, следствием чего является слабая мотивированность к профессиональной деятельности.

Вполне можно применить к нашему анализу следующие принципы постановки карьерной цели, в частности:

- привлекательность – выбор карьерной цели часто связывается с престижностью. Это условие нужно учитывать, но это положение должно быть привлекательно и в индивидуальном плане. В этом отношении оно должно соответствовать личным интересам, ценностям, представлениям, такой выбор

цели помогает увлечься ею и, следовательно, легче преодолевать трудности «черновой работы» при продвижении к ней;

- реальность – наиболее реальны цели профессионального продвижения и развития способностей к исполнению ближайшей в организационной иерархии должности;

- последовательная близость – дальность цели рассеивает устремления. Разбивка движения по этапам концентрирует усилия. Последовательная постановка задач приближает конечную цель;

- прогрессивность и последовательность – каждая из последующих подцелей должна предполагать наращивание способностей и возможностей. Если цель достигнута рывком, без обеспечения готовности к освоению нового положения, карьерный процесс теряет устойчивость;

- возможность корректировки цели – в процессе продвижения могут изменяться его мотивы. Двигаться к цели, жестко ориентируясь на исходные материалы, – торможение карьерного процесса;

- возможность оценки результативности – цель должна быть формализована и предполагать критерии оценки ее достижения. Соотнесение полученных результатов с поставленной ранее целью – основа оценки эффективности и дальнейшего планирования карьерного движения.

В условиях работы в корпорации, в связи с наличием и выбором жизненной стратегии стремление личности молодого специалиста выразить, осуществить, реализовать себя через профессиональные достижения (формальным закреплением которых выступает карьерное продвижение) является источником активности в профессиональной деятельности.

В выбранной профессии деятельность человека выступает как часть жизненной стратегии, т.е. индивидуальной организации, постоянной регуляции хода жизни по мере ее осуществления в соответствии с ценностями личности и ее индивидуальности направлений.

Развивая свою профессиональную деятельность, молодой специалист в корпорации, в соответствии со своей жизненной стратегией, достигая признания в ней в виде осуществления карьеры, испытывает чувство удовлетворения, которое поднимает его профессиональную деятельность на новый уровень, развивает ее мотивационную сферу, а также влияет на другие сферы индивидуальной жизни личности.

В теории труда, в трактовке сущности и функций труда «классики» рассматривают труд как рациональный, преимущественно материальный производительный, как единственную основу социальной структуры и имманентную характеристику человеческой жизни. Только труду присущи функции поддержания биологического существования индивида и нравственное оправдание человеческой жизни. В работах современных теоретиков труд не является однозначно рациональным, его суть состоит в производстве не только материальных, но и символических продуктов, он выступает одним из структурообразующих элементов общества. Функция нравственного совершенствования человека не является прерогативой труда, а может быть реализована и в культуре, или потреблении. Труд рассматривается

также через категорию занятости и указывается на множественность трудовых практик и норм.

Социологическое осмысление концепта «стратегия» ведется в русле дискуссии о природе стратегий, их осознанном или нерефлексируемом характере, наличии или отсутствии планирования, влиянии на стратегии определенных условий и ресурсов действующих агентов. Трудовая стратегия молодых специалистов является совокупностью и последовательностью действий, связанных с осуществлением трудовой деятельности. Её отличительными характеристиками выступают: относительно устойчивая совокупность действий в отношении работы и профессии, мотивация данных действий, ресурсы акторов и институты рынка труда как условия формирования и реализации данных стратегий. Данные характеристики дополнены указанием не только на совокупность, но и последовательность действий, и возможность в стратегии разных типов рациональности и планирования.

Трудовые стратегии молодых специалистов различаются по типу рациональности и типу планирования этапа обучения в вузе и трудовой деятельности, мотивации выбора вуза/специальности и мест работы, трудовым и личным ценностям, трудовым практикам, каналам трудоустройства и формируются в условиях институциональных правил разного типа организаций (компании с иностранным капиталом и бюджетные организации). Но типолобразующими, ключевыми признаками, которые характеризуют массовые, распространенные трудовые стратегии выступают профессиональная мобильность, трудовая и профессиональная активность, вид каналов трудоустройства. Можно выделить три типа трудовых стратегий молодых специалистов: тип «просто работы», тип «смены профессии» и тип «социальных сетей». Чаще всего встречается тип трудовых стратегий молодых специалистов – стратегия «просто работы». Её представителей отличает работа по полученной в вузе специальности, использование как формальных, так и неформальных каналов трудоустройства, отсутствие активности в получении дополнительного образования, повышении квалификации или расширении должностных полномочий. Одним из внешних условий активности личности в профессии может выступать социальная оценка профессиональной деятельности в виде реальной возможности и практического воплощения карьерного продвижения, при этом важно, что удовлетворяются потребности личности специалиста в самоуважении и самореализации.

Таким образом, отметим активность молодого специалиста в профессии в условиях трансформации, происходящей в российском обществе, зависит как от внутренних предпосылок, так и от внешних условий. Различные комбинации внутренних и внешних условий (социально-психологических предпосылок) показывают, что последние превращаются в социально-психологические установки, ожидания и т.д.